

Febrer
2000

FULL INFORMATIU DE
LA SECCIÓ SINDICAL DE
CCOO DE LA UAB

45



UAB Campus. Edifici Rectorat. 08193 Cerdanyola. Tel. 935811722 Fax. 935812000 E-mail SCCOO@UAB.ES

Funcionaris

Visites als centres

El passat mes de novembre els delegats de CCOO a la Junta de PAS-f vam iniciar les visites als Centres amb l'objectiu d'informar a tots els treballadors i treballadores de l'estat en que es troben les reivindicacions que ens proposàvem al nostre Programa electoral, a la vegada que també recollíem els problemes que sorgeixen en els diferents àmbits de treball. Tot plegat ho valorem molt positivament, tant pel que fa al nivell de participació com a la informació que es recull i es transmet. Aquests són els temes que es van tractar:

OPOSICIONS ADMINISTRATIUS

Hi ha un compromís per part de la Gerència i la Junta de PAS-f de revisar el procés de selecció (proves i curs de formació) dut a terme en la darrera convocatòria d'oposicions. L'escàs marge de temps entre la finalització del darrer procés i la propera convocatòria prevista per a finals del 99 fa que es plantegi la possibilitat d'ajornar les properes oposicions, garantint així un termini de negociació en el qual es proposi un procés de selecció més coherent amb les places convocades.

CCOO proposa realitzar una prova escrita de continguts bàsics i genèrics que facin referència als circuits interns administratius de la UAB. Aquesta prova determinaria les persones que superen l'oposició, eliminant així el curs de formació afegit i separant clarament els processos de formació i selecció

Les opinions recollides del PAS en quant al tipus de prova són diverses, però unànims en

quant a la supressió dels curs de formació. En quant a la possibilitat d'ajornar la propera convocatòria per manca de temps material per negociar un nou procés, el PAS està totalment d'acord, si això suposa garantir un canvi en el procés selectiu.

JORNADA DIVENDRES TARDA

Aquest és el "tema estrella", donat que s'està negociant en aquests moments. Es comenten les informacions difoses per cada administració, les quals amb diferents matisos tenen un mateix objectiu: la condició de gaudir del divendres tarda a canvi de presències obligades en períodes puntuals (matrícula, tancament econòmic, congressos, etc.). i l'extinció de l'horari flexible garantint la presència a les 9h. i a les 17h.

La postura que es transmet des de CCOO és que cal arribar a un acord d'ambdues parts en el qual quedin per escrit quins seràn els serveis necessaris a cobrir amb el nombre de perso-

Visites als centres (continuació)

nal que els haurà de garantir. Malgrat que aquests criteris suposaran, en alguns casos, que no tot el PAS podrà gaudir d'aquest avantatge tots els divendres de l'any, pensem que aquesta és la línia a seguir per arribar a aconseguir la jornada continuada.

TRIENNIS

Des de fa prou temps, CCOO insisteix en la necessitat d'equiparar l'import dels triennis del Personal Laboral als del Personal Funcionari. Aquesta ha estat una reivindicació que no oblidem i que exigim constantment. Malgrat que en un principi se'ns va deixar entreveure la possibilitat d'equiparar la diferència amb un complement que no fos amb el nom TRIENNI, donat que el personal Funcionari té els triennis determinats per Llei, hores d'ara la qüestió està aturada amb l'argument de sempre: "No hi ha diners".

PLANTILLA

Sobre aquest tema s'informa de l'estat d'aplicació de la Plantilla Teòrica dels Departaments Maig'98. Primerament volem manifestar que no estem d'acord amb els criteris i barems aplicats per a la seva elaboració. No obstant, exigim que s'acompleixi la dotació mínima de personal que ha de tenir un Departament: DUES PERSONES. Hores d'ara encara resten per acomplir aquests mínims quatre Departaments que són: Filosofia, Art, Filologia Francesa i Enginyeria Electrònica.

D'altra banda, amb el pas del grup LG5 (ordenances) al grup LG4 (auxiliar de servei), el col·lectiu d'auxiliars del PAS-f es veu un cop més desfavorit pel que fa a les seves retribucions. Exigim el complement necessari per tal de paliar aquesta diferència i treballarem per l'elaboració d'una taula retributiva única en la línia de l'homologació salarial entre PAS-l i PAS-f.

Pel que fa a les Gestions Econòmiques, està prevista la reclassificació d'un administratiu

C16 a C18, a l'igual que es va fer en el seu dia a les Gestions Acadèmiques.

REVISIÓ DEL DOCUMENT DE MOBILITAT

S'informa de l'estat en que es troba la revisió del document de mobilitat i promoció del PAS, tal com es preveia a l'acord signat el 1996. Les modificacions avancen molt lentament. Entre altres qüestions, l'Àrea de PAS proposa variacions que aboquen a que les places de «secretàries de» puguin ser decidides pels propis caps. També s'apunta la possibilitat que els grups de millora puguin puntuar a l'hora de decidir el concurs. Les nostres propostes van en el sentit que els concursos siguin més objectius i àgils, valorant els expedients personals, (antiguitat i formació acadèmica), deixant de banda altres qüestions no determinants i que allarguen els processos

RETRIBUCIONS 2000

En altres números del Dia a Dia i en aquestes visites hem anat informant de l'acord signat a la Mesa General de la Funció Pública de Madrid, en el qual es regulen les retribucions dels funcionaris de l'Estat per l'any 2000. Per a la resta de funcionaris, els governs autonòmics han garantit un augment superior al 2% a càrrec dels Fons Addicionals. El repartiment d'aquesta quantitat cal negociar-la entre el govern de la Generalitat i els sindicats a la Mesa Autonòmica, en la qual les universitats catalanes no tenim representació. És per aquest motiu que les seccions sindicals de CCOO de les set universitats públiques de Catalunya fa molt temps que insistim i treballam per demanar la nostra presència en el procés de negociació de les condicions de treball dels empleats públics de Catalunya, i per tant la creació de la Mesa d'Universitats dins de la Mesa General.

Us agraïm la vostra participació i us animem a seguir aportant-nos qualsevol qüestió que voleu plantejar.

Maite Chordà
Responsable PAS-F



L'efecte 2000 del calendari laboral

El nostre conveni col·lectiu és un conjunt de normes i compromisos de caire vinculant per ambdues parts. És el resultat d'un llarg i feixuc procés de negociació que, al final, signen tant els representants dels treballadors com de les gerències.

Al conveni diu que la gerència i el comitè acordaran la distribució d' 11 dies de descans als períodes de Nadal i Setmana Santa. I també diu que hauria de coincidir amb el calendari acadèmic.

Sense acord

La gerència no ha volgut arribar a un acord en aquest tema. S'han exhaurit els procediments de propostes i contrapropostes i, fins i tot, no hi ha hagut acord davant del Tribunal Laboral de Catalunya. A aquest organisme, que estrenàvem com a eina, s'hi sotmeten ambdues parts en cas de no arribar a acords.

El TLC ofereix recursos provinents dels sindicats majoritaris i de la patronal: advocats, suport logístic i personal especialitzat en la mediació per a que les parts puguin negociar i aconseguir acords sense arribar a la via judicial. Fins i tot pot realitzar procediments d'arbitratge i, en aquest cas, les seves decisions són vinculants per a les parts, doncs té la categoria de «laude».

Contar fins a onze

Aquest any tornem a recordar que el dia del patró que es determini a les facultats no s'ha d'incorporar com a festiu obligatòriament descomptant-lo dels dies de lliure disposició i, sobre aquest punt, ens recolza ja una resolució d'anys passats.

El dia 7 de gener ha estat el punt més important en desacord. Si ens mirem amb desapassionament el calendari, es veu que, de forma natural, la distribució de festius fan que l'activitat

acadèmica es reprengui el dia 10 de gener. I de forma natural els 11 (4 a Setmana Santa i 7 per Nadal) dies caben justos amb el mateix plantejament.

La necessitat estratègica de treballar el dia 7, diuen que per l'efecte 2000, no ha de prevaldre respecte de la norma principal que és el conveni. No ha calgut recordar-ho per a les actuacions que s'han fet els dies 3,4 i 5 de gener.

La Universitat va decidir que havia de fer certes comprovacions sobre el funcionament dels ordinadors i va planificar tasques extraordinàries remunerades per a una quarantena de treballadors durant aquests dies del permís de Nadal.

Tampoc s'ha de valorar ara si ens agraden més unes vacances curtes i agafar dies durant l'any o si s'ha de maximitzar la duració del permís de Nadal. Cal ser seriosos i vetllar pel que ambdues parts van decidir que seria el seu reglament de funcionament.



Haurieu d'haver vist els arguments introductoris que va fer el cap de personal, mostrant-nos vàries maneres de contar fins a 11. Segons com es contava ja en feiem 11 de dies de vacances, i fins i tot 12, fent malabarismes amb els anys anteriors i el següent.

El rerafons de sempre

Si se'ns va dir que «serien generosos» per a pagar els serveis especials de Nadal per l'efecte 2000, no era més fàcil i conseqüent fer treballar a 40 persones també el dia 7 en comptes de tothom a base d'una reinterpretació tendenciosa del conveni?

Darrera d'això malauradament tornem a trobar dos trets característics del tarannà dels executors de les polítiques gerencials i de govern: una tossuda i repetitiva postura de no-negociació en tots els àmbits i una malatissa cerca de l'estalvi a costa del que sigui.

El final d'aquesta història està ara en mans dels Tribunals de Treball. Si el jutge diu que era festiu, s'haurà de pagar a tothom una jornada com a festiu, no a 40. Si el jutge, vist que ell ha de decidir l'onzè dia, l'assigna a un dia lectiu qualsevol, quina responsabilitat sobre el servei tenen els nostres gestors?

Política de selecció en xifres



I quin paper interpreta l'Àrea de Pas Selecció en aquesta tragicomèdia?

Doncs, la majoria de les vegades, són uns convidats de pedra que, amb la cara perfectament maquillada i amb la mirada petrificada en el passat, entren en escena a legitimar un procés en què el protagonista ha sortit, sense pena ni glòria, triomfant del combat. A terra resten les il·lusions i esperances d'aquells personatges que, sense saber-ho, han interpretat un paper secundari. A l'ambient, la densa frustració penetra en la ment d'alguns espectadors i deixa la sensació que ha estat un mal repartiment. Mentre a l'horitzó es divisa l'impressionat monument als elefants que, amb l'afany de créixer, es prepara per recollir una nova pedra.

Sempre he pensat que les estadístiques són un conjunt de dades numèriques que, ben ordenades, representen quantitativament uns fets o fenòmens socials, físics, etc.

Les xifres

La meua sorpresa ha estat trobar, a l'apartat 7.5 Política de Selecció del Claustre del 23 de novembre de 1999, tot un seguit de xifres, dades ordenades, que amb elegància dissimulen la manca d'una política concreta i discretament omplen un espai reservat a unes accions que brillen per la seva absència. Us cito textualment alguns aspectes tractats en aquest apartat com a exemple de política de selecció: «(...) s'han convocat 82 places de PAS funcionari i 43 de PAS laboral, la majoria de promoció interna i per a cobrir places ja dotades (...) podem analitzar la participació per sexes en aquestes convocatòries (...) en les convocatòries internes és manté l'alt percentatge d'homes

en el PAS laboral (65%) i disminueix el de dones (75,7%) en les de PAS funcionari (...)».

I la política?

És el reflex d'una política en decadència, on les bones intencions d'aquest equip, escrites en els papers "creiem que els millors tècnics en administració universitària els tenim en el propi personal de la universitat, i no ens cal anar a cercar-los fora, si no és en casos excepcionals", han quedat estroncades per pràctiques imperatives, tant rebutjades en l'oposició com arrelades en el poder. Paradoxes del poder, sense cap mena d'escrúpols actuen de padrins dels "bons tècnics", que casualment només "es troben fora", sense tenir en compte el potencial humà de la nostra universitat, ignorant-lo en moltes ocasions i en altres, fins i tot, menyspreant-lo. Què lluny i desvirtuats han quedat aquells ideals!

Pilar Pérez





**IV convenio colectivo
para el personal
laboral de las
universidades
públicas catalanas**

La plataforma de las gerencias, un punto de partida imposible

En la reunión de la mesa negociadora de IV convenio del PAS laboral, las gerencias de las universidades nos hicieron entrega de su propuesta.

Al parecer, pretenden que los sindicatos representantes en el sector (UGT, CAU, CCOO) aceptemos su contenido como instrumento de la negociación.

Retroceso y fragmentación

El documento propone con claridad alguno de los objetivos que persiguen las gerencias: desregularizar todo el articulado establecido en el tercer convenio. Proponen enmarcar las relaciones laborales con un acuerdo que, con carácter generalista, suponga el desmembramiento del sector en Cataluña. Proponen también, de manera encubierta, que se establezcan convenios en los diferentes centros de trabajo, negociados entre gerencias y los comités de empresa, con las graves consecuencias que esto supondría para los trabajadores (fragmentación de la unidad de acción, siete situaciones distintas en las condiciones de trabajo, etc.)

Hay que destacar que las gerencias hacen mucho hincapié en la propuesta de anteponer las necesidades de los diferentes servicios a los derechos que tienen adquiridos los trabajadores consolidados a través de la negociación colectiva.

Dinero, según para qué

En la negociación de los concep-

tos retributivos, es decir, en el terreno económico, hacen muchísimo hincapié en que es necesario acogerse a lo que establecen los presupuestos de la Generalitat.

En este punto, desde CCOO, no sabemos cómo calificar tanta hipocresía por parte de las gerencias. De un lado nos piden responsabilidad con las propuestas que hacemos los sindicatos, es decir que no nos salgamos de los marcos presupuestarios de cada una de las universidades. Por otro lado ellos se los saltan a la torera ofreciendo y dando prebendas, y usando dinero de esos presupuestos para gastos que en algunos casos no reportan ningún beneficio para las universidades.

Éstas son, en síntesis, las propuestas globales que las gerencias presentan a los sindicatos, pero creemos que es de sumo interés entrar a desglosar por capítulos el contenido. En los próximos números de esta hoja informativa iremos desglosando esos contenidos.

Un mal comienzo

La situación actual es que hay, por tanto, dos plataformas encima de la mesa (la de las gerencias y la unitaria de los sindicatos). CCOO entendemos que no va a ser posible iniciar el proceso de negociación en estas condiciones porque la propuesta de las gerencias no tiene un contenido de carácter negociador que pueda ser asumido por este sindicato.



La Mútua i la Universitat «vetllen» per la nostra salut

Les regles del joc

La llei diu que, per a tots els treballadors acollits a la Seguretat Social, els 3 primers dies de baixa ens els paguem nosaltres. Els treballadors de les Universitats públiques catalanes hem millorat aquest punt a través del **conveni col·lectiu** i ara ens ho paga la Universitat.

La llei diu que, del 4rt al 15è dia rebrem un determinat percentatge del sou i que ens ho pagarà l'empresa. **La llei** també diu que, a partir del 15è dia, és la Seguretat Social, o la Mútua addient, qui ens pagarà.

Al nostre conveni també hem millorat això i la Universitat ens paga el 100% del sou mentre duri tota la incapacitat transitòria (18 mesos com a màxim).

La llei diu que, només quan li toca pagar a la Mútua, aquesta pot revisar l'estat del treballador.

L'estatut dels treballadors també diu que la empresa pot verificar l'estat d'enfermetat del treballador.

La constitució garanteix la inviolabilitat del domicili. **La llei de la Seguretat Social** garanteix el dret del treballador a escollir lliurement el metge; també diu que si el treballador no segueix el tractament prescrit pel seu metge de capçalera pot perdre els drets cotitzats.

La gerència de la Universitat, després d'un intensiu procés d'entrenament, va aplicant totes les mesures que «una empresa moderna d'avui» fa per a maximitzar la productivitat, l'eficàcia i tots aquests conceptes tant insolidaris com neoliberals que estan de moda avui en dia.

En aquest sentit ha aprofitat, còm no, que pot encarregar a la mateixa mútua que gestiona els accidents laborals la gestió de les prestacions per incapacitat transitòria i malaltia comuna.

Diu que per a la Universitat no li representa cap despesa addicional, el que no diu és que una part de les cotitzacions que tots nosaltres fem a la Seguretat Social van a parar a la Mútua, i aquesta, segur que vetllarà per que «els seus diners» tinguin un bon rendiment. No ens enganyem, si no estem de baixa, no ens han de pagar, i si ens posem bons ben aviat, pagarà menys, ve't aquí el rendiment. Deixem a la vostra discreció avaluar si això no és, una vegada més, la privatització d'un servei públic.

Per tant:

Si estem malalts i rebem una trucada de personal mèdic i aquesta es realitza durant els primers 15 dies de baixa, hem de saber que ens l'envia la Universitat, no la Mútua. Són els que s'anomenen «metges policia». Si aquests metges s'identifiquen com de la Mútua vol dir que aquesta s'extralimita en les seves funcions o, més greu, que hi ha un compromís amb la Universitat de cobrir aquests serveis mèdics des del primer dia de la baixa sense el corresponent contracte específic i sense que el treballador hagi donat el seu vist i plau individual per a subministrar-los les seves dades personals (d'on han tret el telèfon?). En qualsevol cas no tenim cap obligació d'obrir-los la porta ni d'accedir directament a les seves intencions de revisar-nos. Cal adreçar-los al nostre metge de

capçalera per que discuteixin el seu diagnòstic, i nosaltres limitar-nos a seguir el tractament que teniem i modificar-lo quan el de capçalera ho digui.

A partir del 15è dia podem aplicar tot el que hem esmentat, amb la seguretat que ja és una actuació de part de la Mútua. No us deixeu pressionar, el canvi de tractament ha de comptar amb el vostre vist i plau i el del metge de capçalera.

Tant els uns com els altres saben molt bé la lliçó. Pressionant, fins a on pugin o fins a on els deixem, volen reduir «l'absentisme», terme que ara sembla que també inclou la grip, els constipats i les lumbàlgies. En els dos anys d'aplicació de la llei a tot l'àmbit empresarial espanyol els resultats els encoratgen a provar d'estalviar-se uns calerons a costa de convèncer-nos potser que ja estem curats de tots els mals...

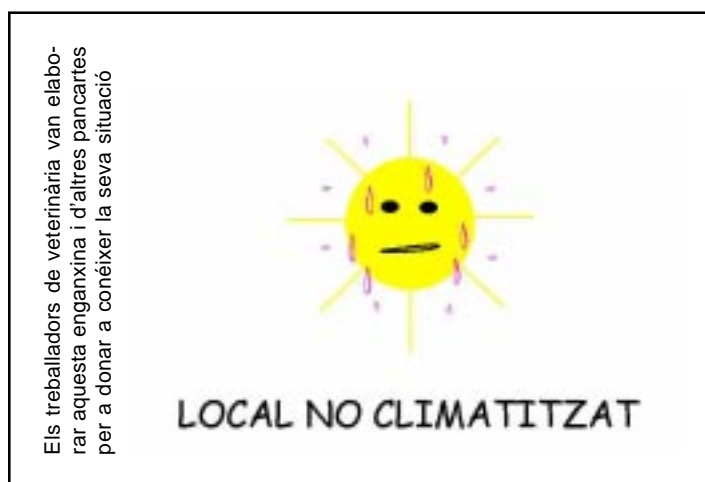


La punta de l'iceberg és el calor excessiu a Veterinària

Com en molts altres llocs de la UAB a la Fac. de Veterinària s'assoleixen durant l'any, nivells de temperatura i d'humitat mínims i màxims que ultrapassen els assenyalats en el RD 486/97 sobre disposicions mínimes en matèria de seguretat i salut dels llocs de treball. Aquest decret forma part del procés de desenvolupament normatiu de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

LES ENGANXINES I LA DENÚNCIA

Recollint les iniciatives i inquietuds dels treballadors i treballadores d'aquella Facultat, nosaltres vàrem denunciar a Inspecció de Treball



les condicions ambientals que el personal havia de patir. Com en qualsevol denúncia, el dia 26 de juliol del 99, tècnics del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball es van personar a la Facultat per tal de fer unes anàlisis de temperatura i humitat. Els resultats de les mateixes van ser, tal i com s'havia denunciat, excessius a qualsevol dels 22 punts diferents de la Facultat on s'havia fet el mostreig.

OBRES EN SIS MESOS

A la vista d'aquest informe el 30 de novembre l'inspector va citar a la UAB i als delegats de prevenció signants de la denúncia. En aquest acte la Inspecció va donar un termini per a que s'iniciïn les obres d'acondicionament (sic): «.....se proceda, en un plazo máximo de seis meses, a iniciar las obras de acondicionamiento de los locales de la Facultat de Veterinaria, con el fin de ajustar las temperaturas de los mismos a lo establecido en el Anexo III del RD 486/1997. La fijación de los calendarios de las obras y el seguimiento de aquellas deberá coordinarse con los delegados de prevención.»

I A LA RESTA DEL CAMPUS?

Sabem que aquesta situació no és exclusiva d'aquesta Facultat ni només a l'estiu. Ja heu vist com lluitem contra el fred a la consergeria de la mateixa Facultat. Sabem que la tendència arquitectònica de la UAB és la de primar el disseny per sobre la seguretat i la salut. En

els edificis nous no es té en compte que allà ha de treballar i d'estudiar gent, persones, que venim cada dia a la Universitat i ens submergim en uns ambients que no tenen res a veure amb la seguretat i amb la salut. En els edificis més antics les coses encara són més greus perquè, a més a més dels problemes de temperatures, s'ha d'afegir també la variable de l'antiguitat dels mateixos, amb tota la problemàtica específica que això comporta.

Com hem vingut dient des d'aquestes pàgines, la nostra secció sindical, compromesa amb la seguretat i la salut dels treballadors, continuarà denunciant i portant allà on calgui qualsevol incompliment que pugui posar en perill aquests dos eixos: Seguretat i Salut.

En propers números del «Dia a dia» anirem aprofundint en altres aspectes d'aquest RD.

Mínims que s'han d'acomplir per aconseguir unes condicions de seguretat, salut i benestar acceptables

Temperatura:

Treballs sedentaris, entre 17° i 27° C.

Treballs lleugers, entre 14° i 25° C.

Humitat relativa:

En general entre el 30% i el 70%.

En locals amb risc per electricitat estàtica entre el 50% i el 70%.

Ventilació:

Els treballadors/es no hauran d'estar exposats a corrents d'aire.

Treballs en ambients no calorosos: 0'25 m/s

Treballs sedentaris en ambients calorosos: 0'5 ms

Treballs no sedentaris en ambients calorosos: 0'75 ms

Per als **corrents d'aire condicionat** es fixen els següents:

Treballs sedentaris: 0'25 m/s

Resta de treballs: 0'35 m/s

La **renovació d'aire** estarà entre:

Treballs sedentaris, en ambients no calorosos ni contaminats pel fum del tabac: 30m³ d'aire net per hora i treballador.

A la resta de treballs, 50m³ d'aire net per hora i treballador.

«Ley 39/1999 de 5 de Noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras»

El passat mes de Novembre es va aprovar la llei que porta el títol abans esmentat, i que pretén actualitzar alguns aspectes de la legislació laboral pel que fa referència a la realitat social que suposa la incorporació de les dones al món laboral.

Aquesta llei modifica nou lleis anteriors, entre elles l'Estatut dels Treballadors i la Llei de la Funció Pública, per tant afecta a tots els treballadors i treballadores de l'Estat. La nova llei toca alguns aspectes que realment calia actualitzar i inclou mesures que són realment ben vingudes, però tot i així val la pena afegir alguns comentaris:

◆ El primer que se m'acut és desmitificar el que, amb l'ambició de títol que li han posat, podria semblar el seu contingut. Penso que amb aquesta llei l'únic que es fa és adaptar la legislació a unes demandes socials urgents, però com a dona, i respecte l'objectiu que pretén assolir la llei, crec que aquestes mesures es queden francament curtes.

◆ En segon lloc i des d'una perspectiva sindical, val a dir que no ha sigut una llei fruit de cap negociació amb els sindicats. Si bé es cert que s'han recollit algunes de les propostes que els sindicats havien exposat, diem-ne que més aviat s'han apropiat d'aquestes, en lloc de negociar aquests i altres temes més de fons, que els sindicats havien presentat en diversos documents. Per tant, políticament podríem dir que no es tracta d'una llei consensuada sinó d'un més dels gols que el PP es pretén anotar al seu marcador.

◆ La realitat social actual és que, per a la majoria de les dones, la conciliació entre la vida laboral i fa

miliar es una tasca feixuga. Fins avui dia, som les dones les que, quasi bé sempre, assumim la major part de les responsabilitats domèstiques i el treball de cura de persones: vells, infants, malalts. Aquestes, de vegades, requereixen una dedicació que, al no ser equitativament compartida, fan que la dona, si treballa, sigui la que sempre acaba per demanar excedències, reduccions de jornada o permissos, i inclús opti de vegades per abandonar el seu lloc de treball remunerat, o senzillament deixar de banda, si no treballa fora de la llar, la idea d'integrar-se en el mercat laboral. És evident, doncs, que aquesta llei no ataca l'arrel del problema.

No en voldria estendre en fer el que podria donar lloc a un altre article valorant la presència de dones al mercat laboral, la incidència de l'atur, i com mesura la Enquesta de Població

Activa (EPA) aquests paràmetres, però pel que es refereix en aquesta llei val a dir que no resol ni de bon tros el problema. Calen mesures més atrevides: campanyes de conscienciació, d'educació, que promoguin el repartiment de les feines de la llar i d'atenció de persones; dotació de serveis de guarderia i d'atenció domiciliària, i en general mesures d'acció positiva que promoguin la incorporació real de les dones al món laboral així com un canvi de mentalitat que afavoreixi l'alliberament d'hores de treball a la llar, per tal que com a dones, com a persones, puguem desenvolupar la nostra activitat en altres àmbits diferents al domèstic. En qualsevol cas, en el quadre següent, trobareu resumides algunes de les millores que la llei inclou

Esther Pardo

- ◆ Permis retribuït de 2 dies en cas d'hospitalització de parents fins 2on grau (es poden incloure parts).
- ◆ Reducció de jornada per als treballadors i treballadores fins els 2on grau per raons de malaltia o edat.
- ◆ En els casos en que el lloc de treball afecti negativament la salut de les dones embarassades hauran de ser traslladades, i si no fos possible passarà a suspensió de contracte per risc i situació de Incapacitat Laboral Transitòria (ILT) i la SS li pagarà el 75% del salari.
- ◆ La llicència per maternitat o paternitat en casos d'adopció s'amplia a 16 setmanes fins que la criatura tingui 6 anys.
- ◆ Poden agafar excedència fins a un any els treballadors o treballadores que hagin de tenir cura d'un familiar fins 2on grau que no es pugui valer per ell mateix.
- ◆ De la llicència per maternitat la mare ha de fer obligatòriament 6 setmanes, les altres 10 les pot agafar el pare, tant simultàniament amb la mare com posteriorment a ella.
- ◆ No es computen com faltes d'assistència les derivades de l'embaràs.
- ◆ Seràn nul·les les extincions de treball per causa de maternitat, adopció o embaràs.
- ◆ S'amplia en dues setmanes la llicència per maternitat/paternitat per parts múltiples.